

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Kansantaloustieteen laitos	
Tekijä-Författare-Author Oksanen, Jenni			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Tieto ja oppiminen yrityksen optimaalisen organisaatiomuodon määräytymisessä			
Oppiaine-Läroämne-Subject Kansantaloustiede			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2003-09-09	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 72
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tämä pro gradu -työ käsittelee yrityksen optimaalista organisaatiomuotoa, tarkemmin ottaen optimaalista työvoiman erikoistumisastetta yrityksessä. Työvoiman erikoistuminen parantaa työn tuottavuutta tekemällä oppimisen (learning-by-doing) kautta. Työn organisoimisen ongelma on kuitenkin se, että erikoistuneiden työntekijöiden toiminta pitää koordinoida, jotta yhteistyön edut voidaan saavuttaa. Siten koordinaatiokustannukset voivat rajoittaa erikoistumisen tuottoja. Lisäksi teknologian tai inhimillisen pääoman muutokset voivat muuttaa oppimisen tuottoja tehtävien integroimisen suuntaan erikoistumisen sijaan.</p> <p>Tutkielmassa vertaillaan teoreettisesti erilaisten organisaatioiden suhteellista tehokkuutta sen mukaan, kuinka erikoistunutta työvoima on. Keskeisellä sijalla on se, miten oppiminen ja kommunikaatio on organisoitu erilaisissa organisaatiomalleissa ja miten oppimisen ja kommunikaation tuotot ja kustannukset vaihtelevat. Optimaalinen työvoiman erikoistumisaste eri olosuhteissa johdetaan tämän analyysin perusteella.</p> <p>Ensimmäinen käsiteltävä malli pohjautuu Lindbeckin ja Snowerin (2000) artikkeliin. Mallissa vertaillaan kahta organisaatiomuotoa, joissa on vastakkaiset työvoiman erikoistumisasteet. Mallissa tutkitaan sitä, milloin työntekijöiden kannattaa erikoistua tehtävien mukaan ja milloin heidän pitäisi suorittaa useampia tehtäviä. Tuloksena on se, että työntekijöiden on optimaalista suorittaa useampia tehtäviä silloin, kun nämä tehtävät ovat komplementaarisia toisilleen. Tällöin tuotot tehtävien integroimisesta ovat suuremmat kuin tuotot erikoistumisesta. Lisäksi eksogeeniset muutokset teknologiassa tai inhimillisessä pääomassa voivat muuttaa näiden tuottojen suhdetta.</p> <p>Toinen, Greenanin ja Guellecin (1994) malli vertaa keskitettyä ja hajautettua organisaatiota keskittyen tekemällä oppimisen koordinointiin. Mallissa huomioidaan myös kommunikaatiokustannukset, koska oppiminen edellyttää kommunikaatiota työntekijöiden välillä. Hajautetussa organisaatiossa tiedon tuotantokustannukset ovat matalat mutta kommunikaatiokustannukset korkeat. Keskitetyssä organisaatiossa tilanne on taas päinvastoin. Mallissa näytetään, kuinka optimaalinen organisaatiomuoto riippuu työvoiman koosta. Lisäksi näiden kahden organisaatiomuodon suhteellinen tehokkuus voi muuttua talouden tuotedifferentiaation kasvaessa.</p>			
<p>Avainsanat-Nyckelord-Keywords</p> <p>organisaatioteoriat</p> <p>organisaatiot</p> <p>optimointi</p> <p>erikoistuminen</p> <p>työntekijät</p> <p>tuottavuus</p> <p>työn organisointi</p> <p>työnjako</p> <p>arbetskraft - specialisering</p> <p>kunskap - inlärning</p> <p>organisation - effektivitet</p> <p>työvoima - erikoistuminen</p> <p>tieto - oppiminen</p> <p>organisaatio - tehokkuus</p> <p>tieto ja oppiminen yrityksen optimaalisen organisaatiomuodon määräytymisessä</p>			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			